

Шевчук О. А.

СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО СТАНОВЛЕННЯ ЕЛІТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розглянуто проблеми становлення еліти на сучасному підприємстві з позиції соціального та організаційно-професійного статусу. Визначено, що статус індивіда в структурі підприємства є інтегральною характеристикою, основу якої складає синтез ієрархічних аспектів організаційної структури підприємства. Зазначено, що сучасний істеблішмент на підприємстві характеризується позицією індивіда у системі міжособистих відносин, його прав, обов'язків та привілеїв.

Ключові слова: підприємство, стратифікація, ієрархія, еліта, соціальний статус, організаційно-професійний статус, адміністративне управління.

1. Постановка проблеми

Будь-яке суспільство являє собою певну організовану цілісність, що складається з елементів, які знаходяться у субординаційних ієрархічних відносинах, де управління здійснюється на вищому рівні.

Ця ієрархічність притаманна не тільки формам зв'язку, а й функціонуванню системи, що визначається шляхом управління цілою системою, а також її підсистемами, розробкою шляхів розвитку, спрямованих на удосконалення та прогрес системи.

Застосовуючи ідеї Т. Парсонса [1] щодо суспільства в цілому, розглянемо його як тип соціальної системи, що складається з безлічі організацій, компаній та фірм, з якими пов'язані всі аспекти та прояви людської життєдіяльності.

В основі такого твердження, згідно до теорії Т. Парсонса лежать наступні постулати:

1. Суспільство розглядається як система, частини якої визначаються виходячи з їхньої функції.
2. Визначальний інтерес представляє опис та пояснення внутрішніх відносин і побудови системи, тобто морфологічні аспекти.
3. Проблеми впливу зовнішнього середовища та історичного розвитку вважаються менш значимими, ніж внутрішні відносини.

В цьому випадку кожне підприємство можна розглядати, як «систему соціальних відносин» [2, с. 92], що виникають між активно діючими суб'єктами, де домінують місце посідає еліта. В даному контексті, мова ведеться про ключові статусні позиції, які займає суб'єкт господарської діяльності на підприємстві.

2. Аналіз останніх наукових досліджень

Загальні питання формування еліти в контексті розвитку світової економіки розглянуто в роботах видатних західних дослідників та пострадянських українських і російських вчених: Р. Арона, Г. Ашина, Л. Бодена, Д. Белла, К. Баранцевої, В. Базилевич, О. Бутнік-Сіверського, С. Вовканича, Дж. Гелбрейта, П. Друкера, В. Кушера, Г. Моска, В. Парето, Е. Тофлера, А. Чухно та інших.

В той же час, недостатнє висвітлення проблем становлення еліти на підприємстві з позиції соціального та організаційно-професійного статусу в наукових і професійних економічних джерелах зумовили актуальність статті, логіку викладу положень та її мету.

Мета статті — розглянути процеси становлення сучасного економічного істеблішменту на промислових підприємствах на основі структурно-функціонального підходу.

3. Результати дослідження

Кожний суб'єкт господарської діяльності є, з одного боку, суб'єктом соціальної системи, а з іншого, є суб'єктом ієрархічного підпорядкування на промисловому підприємстві. Це означає, що соціальну стратифікацію слід розглядати у тісному взаємозв'язку двох основних видів нерівності.

З метою онтологізації ієрархічного принципу побудови економічного інституту, до якого належить і промислове підприємство, зупинимось детальніше на основних аспектах формування та розвитку вищезазначених дефініцій.

Соціально-стратифікаційне дослідження завжди ґрунтується на двох основних аспектах: теоретичному та емпіричному.

В основі теоретичної парадигми розвитку стратифікації лежать теорії соціальної нерівності, які умовно можна поділити на теорії формування класів (теорії соціальних груп) та теорії формування страт (теорії формування соціального статусу).

В основі теорії класів лежать дві основних ознаки — відношення до засобів виробництва та характер присвоєння результатів виробництва, які у сукупності характеризують вертикальний розподіл суспільства. На основі цих ознак можна виділити три основних класи — клас власників, середній клас, наймані працівники.

В основі теорії стратифікації лежить суспільний статус індивіда. В даному контексті мова ведеться про ієрархічне ранжування, що характеризує не тільки вертикальний розподіл суспільства, а й будь-якого соціального інституту.

Основними диференційованими ознаками страт виступають: економічне положення людей, розподіл праці, владних повноважень та соціальний престиж.

Якщо розглянути визначену ситуацію з точки зору кар'єрного росту, то основним джерелом стратифікації на підприємстві стає ієрархія, в основі якої лежить взаємообумовленість психологічних чинників. Цей детермінізм досягається за рахунок мотивації, потреби досягнення та застосування інтелектуального капіталу, які у сукупності зумовлюють елітарність. Отже, виходячи з теорії економічного елітаризму [3], можна виділити дві основні стратифікаційні групи — еліта та основна маса.

В економічній літературі розрізняють два основних підходи до становлення істеблішменту — ціннісний та структурно-функціональний.

Ціннісний підхід ґрунтується на існуванні особистих інтелектуальних та моральних переваг одних індивідів над іншими незалежно від їх статусу.

З точки зору структурно-функціонального підходу, основною ознакою економічної еліти виступає статус людини, її місце у системі управління підприємством і, відповідно, в системі владних відносин, які надають можливості для прийняття рішень.

Такий підхід дозволяє розглядати будь-яке соціальне явище, установу, інститут або підприємство з точки зору функціонально взаємопов'язаних елементів. Кожен з цих елементів, з одного боку, має певне призначення (функцію), а з іншого — є складною системою, що побудована на принципі ієрархічності.

З метою більш глибокого усвідомлення процесу становлення істеблішменту на підприємствах, доцільно розглядати ієрархію з точки зору двох основних чинників: соціального статусу та організаційно-професійного статусу.

Зазначимо, що статус індивіда в структурі підприємства є інтегральною характеристикою, основу якої складає синтез ієрархічних аспектів організаційної структури підприємства. А саме:

- посадової структури. В її основі, згідно до теорії ідеальної бюрократії Вебера лежать [4, с. 269–274]: відносини підпорядкованості нижчої ланки вищій (ієрархія влади); визначені правила поведінки, що характеризують організаційну політику підприємства. В основі цієї політики лежить розподіл прав, обов'язків та повноважень згідно до посади, яку займає індивід; можливість переходу до вищої стратифікаційної сходинки (кар'єрний ріст) за рахунок професійних компетенцій; спеціалізація згідно до посадових обов'язків індивіда та стандартизація операцій на кожній ділянці робіт; відокремленість працівників від контролю над засобами виробництва;
- стратифікаційної структури. Будь-яке підприємство є часткою соціальної системи, об'єктивною умовою існування якої є соціальна стратифікація;
- структурної стратифікації інтересів різних професійних груп, ранги яких визначаються відносною вагою цих груп (коаліцій) в структурі підприємства.

Отже, з точки зору соціального статусу, сучасний істеблішмент на підприємстві характеризується позицією індивіда у системі між-особистих відносин, його прав, обов'язків та привілеїв.

З точки зору соціального статусу, слід виділити три основних чинника, що його визначають:

- 1) обсяг владних можливостей, прав та обов'язків, що надаються конкретному індивіду;
- 2) соціальний вимір статусу, що характеризується рівнем доходу, рівнем освіти та місцем у структурі влади на підприємстві;

3) престиж особистості.

Щодо владних можливостей, то в даному контексті, мова ведеться про адміністративну владу на рівні будь-якого соціального інституту (організації, підприємств, фірми).

Оскільки власні відношення притаманні будь-яким економічним системам та характеризують взаємовідносини між людьми, то виникає необхідність зупинитися на цьому питанні більш детально.

Зазначимо, що єдиної думки серед вчених щодо економічної влади не існує.

Як правило, всі автори виділяють три основних аспекти влади [5, с. 73]:

- вплив та підпорядкування одного суб'єкта господарської діяльності по відношенню до іншого;
- детермінація мети суб'єкту впливу;
- здатність до прийняття рішень, що визначають дію інших.

В економічній літературі існують два основних підходи до класифікації влади на підприємстві [6, с. 222–224]:

- влада, що базується на особистій основі;
- структурно-ситуаційна влада (організаційна влада).

Основними формами прояву влади особистості, виступають:

- 1) експертна влада, основу якої складає монополізм знань окремого індивіда;
- 2) референтна (еталонна) влада, що пов'язана з особистими якостями людини, його харизмою;
- 3) інформаційна влада, в основі якої лежить обмежений доступ до інформації та здатність до координації інформаційних потоків;
- 4) традиційна (законна) влада, що визначається в межах посадового стану індивіда;
- 5) потреба у владі, яка з точки зору мотиваційної теорії МакКлелланда, визначається як прагнення людини до впливу на інших.

Щодо організаційної влади, то основними формами прояву влади виступають:

- влада, прийняття рішень;
- влада, винагороди та примушення;
- ресурсна влада, що заснована на праві розпорядження ресурсами;
- влада зв'язків.

Відповідно, з точки зору обсягу адміністративної влади, ті особи, що займають найвищі адміністративні пости та характеризуються основними формами прояву влади особистості, можуть бути віднесені до еліти.

В даному контексті, мова ведеться не тільки про бізнес-еліту, а й про інтелектуально-креативну еліту, що очолює провідні українські компанії та установи.

Оскільки в основі діяльності підприємства лежить взаємодія двох основних підсистем — управляючої і такої, якою управляють, то в основі владних відносин лежать:

- монополія на засоби виробництва, знання та інформацію;
- позиція у владній структурі підприємства;
- асиметричність знань та інформації, що надають можливості для отримання додаткової інтелектуальної ренти;
- професійний розподіл праці, що пов'язаний з відповідним професійним статусом.

Отже, з точки зору стратифікаційного підходу, управляючу підсистему необхідно розглядати на основі

адміністративної влади, що делегується кожним підпорядкованим статусним позиціям.

Підкреслимо, що організаційно-професійний статус базується на існуванні двох основних форм — між-професійної та внутрішньо-професійної стратифікації.

В основі між-професійної стратифікації лежить два основних чинника — престиж професії та рівень інтелекту.

В основі внутрішньо-професійної стратифікації лежить принцип ієрархічної підпорядкованості трьох груп суб'єктів діяльності. А саме:

- найманих працівників — робітників, які займаються репродуктивною фізичною працею та працівників, які займаються інтелектуальною працею, проте не займають адміністративних посад.
- виконавців вищої категорії (директорів, менеджерів, головні інженери, члени ради директорів корпорації тощо), які займаються інтелектуальною працею;
- домінуючих власників (підприємців — господарів), діяльність яких полягає у організації та контролі власного діла;

Отже, організаційно-професійний статус еліти характеризується різними рівнями управління, тобто інституціоналізацією адміністративної праці. Зазвичай, виділяють три основних рівня управління підприємством:

- керівники нижчого рівня, які здійснюють керівництво над безпосередніми виконавцями робіт. З точки зору елітарності, це люди, які все ще належать до основної маси населення, але мають можливість для переходу до більш високого соціального статусу;
- керівники середнього рівня (керівники підрозділів). Це люди, які належать до протоеліти підприємства;
- керівники вищого рівня, які являють собою креативно-інтелектуальну еліту підприємства.

Необхідно підкреслити, що визначена ієрархія не є статичною. Оскільки, фактором переходу від однієї страти до іншої, крім вищезазначених — є абсолютно не відтворювальний ресурс — час.

4. Висновки

Таким чином, можна зазначити, що наявність ієрархічної будови підприємства пов'язана, перш за все, з тим, що в основі організації будь-якого соціально-економічного інституту лежить нерівномірність розподілу прав, обов'язків, відповідальності та благ серед різних категорій людей та соціальних груп. Це означає, що застосування інститутів (правил) в адміністративній праці, з одного боку визначає характер діяльності людей, а з іншого — являє собою спосіб впливу на економічну діяльність шляхом впровадження наукового управління підприємством.

Таке управління передбачає застосування основних принципів. Ці принципи, згідно до теорії адміністративного управління А. Файоля, можна охарактеризувати наступним чином [7, с. 44–46]:

- 1) розподіл праці, за рахунок якого підвищується кількість та якість виробництва;
- 2) влада як право надання розпоряджень;
- 3) дисципліна та єдність розпорядництва;
- 4) підпорядкування особистих інтересів загальним;
- 5) ієрархія, централізація та єдність керівництва.

Такий підхід надає можливості для системного аналізу промислових підприємств, де кожний елемент призначений для вирішення відповідних задач, спрямованих на досягнення загальної мети.

Література

1. Парсонс, Т. Система современных обществ [Текст] / пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева; под ред. М. С. Ковалевой. — М.: Аспект Пресс, 1998. — 270 с. ISBN 5-7567-0225-3.
2. Радаев В. Хозяйственная организация в свете экономических и социологических теорий [Текст] // В. Радаев. — Вопросы экономики. — № 12. — 1996. — с. 88–100.
3. Шевчук О. А. Еліта як домінанта розвитку людського капіталу [Текст]: монографія [Текст] / О. А. Шевчук. — К.: ТОВ «Інтерсервіс», 2012. — С. 249. ISBN 978-966-2465-93-8.
4. Гидденс, Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: // URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/gidd/index.php.
5. Дементьев, В. В. Экономика как система власти [Текст] / В. В. Дементьев. — Донецк: Каштан, 2003. — 404 с. ISBN 966-8292-25-1.
6. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст]: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 3-е изд. — М.: Гардарики, 2003. — 528 с.: ил. ISBN 5-8297-0005-0 (в пер.).
7. Василенко И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия [Текст]: учебное пособие. — Изд. 2-е, перераб. и доп. / И. А. Василенко. — М.: Издательская корпорация «Логос», 2001. — 200 с. ISBN 5-94010-090-2.

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К СТАНОВЛЕНИЮ ЭЛИТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье рассмотрены проблемы становления элиты на современном предприятии с позиции социального и организационно-профессионального статуса. Определено, что статус индивида в структуре предприятия является интегральной характеристикой, основу которой составляет синтез иерархических аспектов организационной структуры предприятия. Отмечено, что современный истеблишмент на предприятии характеризуется позицией индивида в системе межличностных отношений, его прав, обязанностей и привилегий.

Ключевые слова: предприятие, стратификация, иерархия, элита, социальный статус, организационно-профессиональный статус, административное управление.

Шевчук Олена Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», e-mail: shevchuk_oa@mail.ru

Шевчук Елена Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры теоретической и прикладной экономики, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт»

Shevchuk Olena, National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute», e-mail: shevchuk_oa@mail.ru